



## مجلة جامعة ذي قار لعلوم التربية البدنية

مجلة علمية محكمة تصدرها كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة



### دور التميز الوظيفي وعلاقته بالعدالة التنظيمية للقادة الكشفيين بالعراق

#### الباحثان

أ.م. د نيكار خالد نجم الدين\*\*  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة صلاح الدين / العراق

م . د بسمان محمود ايوب\*  
مديرية تربية نينوى / العراق

nigar.najmalddin@su.edu.krd

iraqi\_leader69@yahoo.com

م ٢٠٢٤

هـ ١٤٤٥

#### الملخص

هدف البحث إلى التعرف على التميز الوظيفي والعدالة التنظيمية والعلاقة بينهم للقادة الكشفيين في العراق، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، واشتمل مجتمع البحث على القادة الكشفيين في الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي في العراق والبالغ عددهم (١٠٥) وقسم المجتمع الى العينة الاستطلاعية وعينة البناء والتطبيق واستخدم الباحثان الاسس العلمية (الصدق والثبات) من خلال القدرة التمييزية والاتساق الداخلي والتجزئة النصفية والفا كرونباخ، وقد استنتج الباحثان عدة استنتاجات أهمها، يعمل القادة الكشفيين على تحقق بعض القيم مثل المساواة والصدق والاخلاص والعدل ويطبق القادة الكشفيين القوانين والأنظمة بشكل يسهل عملية الالتزام بها، وأوصى الباحثان ببعض توصيات منها، التأكيد على تنمية العدالة التنظيمية و التميز الوظيفي من خلال الدورات التطويرية للقادة الكشفيين .

#### Summary

The study aimed to identify job excellence, organizational justice, and the relationship between them for scout leaders in Iraq. The researcher used the descriptive approach using the survey method and correlational relationships. The research community included scout leaders in Iraq, who numbered (105). The community was divided into exploratory sample, construction, and application. The researcher used scientific foundations (validity and reliability). Through discriminating ability, internal consistency, split-half, and Cronbach's alpha, the researcher concluded that scout leaders work to achieve some values such as equality, honesty, sincerity, and justice. Scout leaders apply laws and regulations in a way that facilitates the process of adhering

to them. The researcher recommended emphasizing the development of organizational justice and job discrimination through development courses. For scout leaders .

العراق - محافظة ذي قار - الناصرية - المصفاوية رقم الهاتف ٠٠٩٦٤٧٨١٩٩٩٧٥٠٧ Email: jspe@utq.edu.iq

## ١- التعريف بالبحث

### ١-١ مقدمه البحث واهميته

يعد النشاط الرياضي الكشفي واحد من أهم الأنشطة التي يمارسها الطلبة الى جانب الأنشطة العلمية والفنية وإن هذه الأهمية جاءت لكونها تمثل متنفساً للطاقة الجسمية والحركية ويعد فيها الطلبة فرصة للتخلص من الضغوط الدراسية ودورها الكبير في تنمية النواحي البدنية والصحية حتى غدت ممارستها متطلباً وأسلوباً للحياة أكثر من كونه متطلباً للمتعة والترويح, فإن الارتقاء بمستوى التربية الكشفية من المتطلبات الحيوية والهامة، لتأثيرها المباشر على المستوى الرياضي العام، ومن الركائز الأساسية التي يستند عليها هذا الارتقاء هو القائد الكشفي الذي يعد العنصر الحيوي الاساس في النشاط الرياضي الكشفي ونجاحه أو فشله ينعكس على نجاح أو فشل هذا النشاط في تحقيق أهدافه, ومن أهم الصفات التي يجب توافرها في القائد الكشفي هي العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي اللذان يعدان من مقومات شخصيته واللذان يعطيهانه قدرة على التعامل بفاعلية مع العاملين تحت قيادته وهم القادة الكشفيين لخلق حالة من التفاعل بين المسؤول والقائد لتحقيق الأهداف المرجوة, وبذلك يصبح لديه نفوذاً كبيراً ويمكن أن يسهم بشكل ايجابي في أقبالهم على العمل وهي تمثل المقدار اللازم الذي يجب أن يمتلكه القائد الكشفي . وتتجلى أهمية البحث الحالي في بناء مقياسي العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي لدى القادة الكشفيين في العراق وتحديد مستوياتها الحالية لديهم، فضلاً عن التعرف على وجهات نظر القادة فيها .

### ٢-١ مشكلة البحث

من خلال خبرة الباحثان كونهما متخصصان بالعمل في مجال الحركة الكشفية، وجدنا أن هناك بعض النواحي الادارية التي تشكل مرتكزاً أساسياً في نجاح القادة الكشفيين وهي امتلاك القادة في الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي قدرة عالية من الاعداد الإداري والمهني وضرورة تميزه بجملة من الصفات الايجابية ومنها العدالة التنظيمية التي تساهم في حالة من التميز الوظيفي وان هاتان الصفتان يجب أن تكونا واضحتان، لدى القادة الكشفيين في الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي في العراق، الأمر الذي يخلق قناعة تامة بعدالته وتميزه الوظيفي وهذا ينعكس بدوره بشكل ايجابي على جودة أداء المهام الموكلة لهم، ولأهمية هاتان السمتان وجد الباحثان انه لا بد من التأكيد على امتلاك هاتان السمتان لدى القادة الكشفيين وأن تكون محسوسة من قبل الجميع مما دفعهما لدراستها في البحث الحالي .

### ٣-١ اهداف البحث

- ١- بناء مقياسي التميز الوظيفي والعدالة التنظيمية للقادة الكشفيين في الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي في العراق .
- ٢- التعرف على التميز الوظيفي والعدالة التنظيمية للقادة الكشفيين في الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي في العراق .
- ٣- التعرف على علاقة التميز الوظيفي بالعدالة التنظيمية للقادة الكشفيين في الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي في العراق .

### ٤-١ مجالات البحث

- ١-٤-١ المجال البشري: القادة الكشفيين في الشعبة الكشفية بالمديريات النشاط الرياضي في العراق.
- ٢-٤-١ المجال المكاني: الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي في العراق.
- ٣-٤-١ المجال الزمني: الفترة الممتدة من ١١-٥-٢٠٢٣ الى ٤-٢-٢٠٢٤.

**٣- إجراءات البحث****٣-١ منهج البحث**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته وطبيعة البحث الحالي.

**٣-٢ مجتمع البحث وعيناته**

يُعد تحديد مجتمع البحث من الخطوات الهامة في حل مشكلة البحث، عليه فقد تحدد مجتمع البحث الحالي بالقادة الكشفيين في الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي في العراق، اذ بلغ عددهم الكلي (١٠٥) قائد، تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل وقسمت العينة الى العينة الاستطلاعية (٥) قائد كشفي وعينة البناء (٥٠) وعينة التطبيق (٥٠) قائد كشفي .

**٣-٣ أدوات البحث**

"وهي الوسيلة أو الطريقة التي يستطيع بها الباحث حل مشكلته مهما كانت تلك الأدوات؛ بيانات أو عينات أو أجهزة، وقد كانت وسائل جمع البيانات هي (الاستبيان. المقياسين. المصادر والمراجع العلمية. والشبكة الدولية (الانترنت). فريق العمل المساعد).

**٣-٤ إجراءات البحث الرئيسية:****٣-٤-١ بناء مقياسي التميز الوظيفي و العدالة التنظيمية:****٣-٤-١-١ تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:**

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وان يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً، وان يكون لدى الباحثان خلفية نظرية عن تلك الظاهرة تساعد على بناء المقياسين باطلاعها على الادبيات الخاصة لتكون حصيلة وثقافة تؤهلها للشروع ببناء المقياسين على أسس صحيحة، وإن الظاهرة التي يهدف البحث لقياسها هي (التميز الوظيفي و العدالة التنظيمية) .

**٣-٤-١-٢ تحديد الغرض من بناء المقياسين:**

إن من الخطوات المهمة لبناء مقياس معين هو تحديد الغرض من بنائه تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس، وإن الغرض من البحث الحالي هو بناء مقياسي (التميز الوظيفي و العدالة التنظيمية) لاستخدامهما في قياس تلك المتغيرات.

**٣-٤-١-٣ تحديد مجالات المقياسين :**

بعد الاطلاع على المصادر العلمية في مجال الاختصاص، والدراسات والبحوث السابقة تمكن الباحثان من تحديد مجموعة من الأبعاد أو المجالات لكل متغير من المتغيرات (التميز الوظيفي و العدالة التنظيمية) وضعت في قائمة كاملة للمكونات الأساسية للظاهرة المطلوب قياسها .

**٣-٤-١-٤ حساب صدق التكوين الفرضي لمجالات المقياسين:**

ان صدق التكوين الفرضي هو "المدى الذي يكون به تفسير الأداء على الاختبار في ضوء بعض التكوينات الفرضية المعينة" والتي تمثل مجالات أو أبعاد أو مكونات الظاهرة المقترحة لقياس متغيري البحث, لذا لجأ الباحثان إلى عرض الأبعاد المقترحة لكل مقياس على أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال علم الإدارة الرياضية بلغ عددهم

(١٧) خبير لبيان صلاحيتها واستقلال كل مجال عن المجالات الاخرى، وتحليل آراء الخبراء احصائياً استخدم الباحثان اختبار (كا<sup>٢</sup>) لبيان اتفاق آراء السادة الخبراء والمختصين حول مجالات المقياسين وكما مبين في الجدول (١) :

جدول (١)  
يبين قيم (كا<sup>٢</sup>) المحسوبة لاتفاق السادة الخبراء حول مجالات المقياسين

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة(كا <sup>٢</sup> )	التميز الوظيفي	الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة(كا <sup>٢</sup> )	العدالة التنظيمية
يعتمد	0.000	*16.2	القدرات الابداعية	يعتمد	0.000	*16.2	العدالة التوزيعية
يستبعد	0.102	2.7	المسح البيئي	يعتمد	0.000	*17	العدالة الاجرائية
يستبعد	0.111	3.1	الادراك	يعتمد	0.000	*16.2	العدالة التفاعلية
يعتمد	0.001	*12.8	الرؤيا المستقبلية	يستبعد	0.102	*3.0	العدالة التقييمية
يعتمد	0.000	*17	ادارة التغير	يستبعد	0.112	*3.1	العدالة الاخلاقية
يستبعد	0.121	3.2	روح الجماعة	يستبعد	0.121	3.2	العدالة التعاملية
يعتمد	0.002	*9.8	القيادة	-	-	-	-

\* معنوي كون قيمة مستوى الدلالة أقل من(٠.٠٥)

وبذلك تكون الأبعاد التي حصلت على موافقة السادة الخبراء والمختصين لصلاحيتها في قياس متغيري البحث العدالة التنظيمية (٣) مجالات و التميز الوظيفي (٤) مجالات وهي التي كانت قيم مستوى الدلالة المقابلة لها أقل من (٠,٠٥) .  
٣-٤-١-٥ اعداد فقرات المقياسين :

من خلال اطلاع الباحثان على مجموعة كبيرة من المصادر والمقاييس في الدراسات السابقة ودراسة أدبيات هذه المصادر صاغ الباحثان مجموعة لا بأس بها من فقرات المقياسين، (٢٤) فقرة لمقياس (العدالة التنظيمية) و (٣٢) لمقياس (التميز الوظيفي) .  
٣-٤-١-٦ تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقياسين :

أما أسلوب صياغة فقرات المقياسين فقد أعتمد الباحثان طريقة (ليكرت) ذات (خمس) بدائل هي (دائماً-غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً)

جدول (٢)  
يبين طريقة تصحيح عبارات المقياسين

نوع العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
ايجابية	٥	٤	٣	٢	١

٣-٤-١-٧ حساب صدق المحتوى لفقرات المقياسين :

صدق المحتوى هو "قياس مدى تمثيل الاختبار لنواحي الجانب المقيس لبحثه وتحليل موارد الاختبار وعناصره تحليلاً منطقياً لتحديد الوظائف والجوانب الممثلة فيه ونسبة كل منها الى الاختبار بأكمله، بعد ان تم اعداد فقرات المقياسين عرضت في استمارة استبيان على مجموعة من الخبراء والمختصين (٢٠) خبير واستخدم الباحثان اختبار (كا<sup>٢</sup>) لتحليل النتائج احصائياً إذ عدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة (كا<sup>٢</sup>) المحسوبة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المقابلة لها أقل من (٠,٠٥) وكانت جميع الفقرات مقبولة .

## جدول (٣)

يُبين آراء المتخصصين في فقرات مقياس التميز الوظيفي وقيم (٢١) المحسوبة والجدولية

الدلالة الإحصائية	قيمة كا <sup>٢</sup>		عدد الخبراء		أرقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	المجال	ت	
	الجدولية	المحسوبة	غير موافقون	موافقون					
معنوي	٣.٨٤	١٣.٢٣	١	١٦	١,٢,٣,٤,٥,٦,٧,٨	٨	القدرات الابداعية	١	
معنوي		١٧	٠	١٧	٩,١٠,١١,١٢,١٣,١٤, ١٥,١٦	٨	الرؤيا المستقبلية	٢	
معنوي		٧.١١	٣	١٤	١٧.١٨.١٩.٢٠.٢١ ٢٢.٢٣.٢٤.	٨	ادارة التغير	٣	
معنوي		٩.٩٤	٢	١٥	٢٥.٢٦.٢٧.٢٨.٢٩ ٣٠.٣١.٣٢.	٨	القيادة	٤	
٣٢								المجموع	٥

## جدول (٤)

يُبين آراء المتخصصين في فقرات مقياس العدالة التنظيمية وقيم (٢١) المحسوبة والجدولية

الدلالة الإحصائية	قيمة كا <sup>٢</sup>		عدد الخبراء		أرقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	المجال	ت	
	الجدولية	المحسوبة	غير موافقون	موافقون					
معنوي	٣.٨٤	٩.٩٤	٢	١٥	١,٢,٣,٧,٨	٨	العدالة التوزيعية	١	
معنوي		١٣.٢٣	١	١٦	٥.٦.١.٤				
معنوي		١٧	صفر	١٧	١٠.١٢.١٣.١٥	٨	العدالة الاجرائية	٢	
معنوي		٤.٧٦	٤	١٣	.٩.١٤.١٦.١٧				
معنوي		٤.٧٦	٤	١٣	٢٠.٢٢.٢٤	٨	العدالة التفاعلية	٣	
معنوي		١٣.٢٣	١	١٦	١٨.١٩.٢١.٢٣				
٤٢								المجموع	٤

## ٣-٤-١-٨ التجربة الاستطلاعية:

قامت الباحثان بأجراء هذه التجربة على عينة من القادة الكشفيين بلغ عددهم (٥) قائد كشفي بتاريخ ٢٠٢٣/١١/٥

## ٣-٤-١-٩ تطبيق المقياسين على عينة البناء:

طبق مقياسي (التميز الوظيفي والعدالة التنظيمية) على عينة بلغ عددها (٥٠) قائد كشفي بمساعدة فريق العمل المساعد للمدة من ٢٠٢٣/١١/١٢ ولغاية ٢٠٢٣/١١/١٩.

## ٣-٤-١-١٠ الأسس العلمية للمقياسين :

## أ / القدرة التمييزية :

لغرض حساب معاملات تمييز فقرات المقياسين فقد تم استخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين، إذ أنه يعد أحد الأساليب المناسبة لحساب تمييز الفقرات، ويتطلب إيجاد معامل التمييز لفقرات المقياس بطريقة المجموعتين المتطرفتين الخطوات الآتية، ترتيب الدرجات التي حصل عليها على كل فقرة تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة استقطاع نسبة (٢٧٪) من أفراد العينة من الأعلى والأسفل والذين حصلوا على أعلى الدرجات ليمثلوا أفراد المجموعة العليا وبلغ عددهم (١٤) قائد كشفي إيجاد معامل تمييز كل فقرة باستعمال اختبار (ت) للعينات المستقلة المتساوية وكما مبين في الجداول (٥ و ٦):

## جدول (٥)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية ودلالاتها في حساب القدرة التمييزية لفقرات مقياس التميز الوظيفي

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
١	المجموعة العليا	٤,٣٨٧	٠,٨٥٧	٣,٤٦٠	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,١٤٣	١,٠٠٣			
٢	المجموعة العليا	٤,١٧٩	٠,٦٦٧	٢,٨٠٩	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,١٩٣	٠,٩٣٣			
٣	المجموعة العليا	٤,٢٨٣	٠,٨٢٧	٣,٦٣٨	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,٢٣٠	٠,٩٧١			
٤	المجموعة العليا	٤,٢١٧	٠,٧٩٣	٤,٢٣٨	٠,٠٠١	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,١٢٣	١,٢٠٧			
٥	المجموعة العليا	٤,٥٠٩	٠,٥٢١	٥,٥٥١	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٢,٨٦٧	١,٠٧٠			
٦	المجموعة العليا	٤,٤٦٢	٠,٥٣٨	٣,٥٩١	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,٠٥٧	١,٠٣١			
٧	المجموعة العليا	٤,٤٣٤	٠,٥٨٦	٥,٠٤٨	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٢,٨٤٠	١,٠٦١			
٨	المجموعة العليا	٤,٥٨٥	٠,٤٩٥	٧,٥٧٩	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٢,٧٢٦	١,٠٥٦			
٩	المجموعة العليا	٤,٦٤٢	٠,٥٢٠	٨,٦٨٢	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,١٦٠	١,٠٤١			
١٠	المجموعة العليا	٤,٣٩٦	٠,٧٠٠	٥,٢١٤	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٢,٧١٧	١,١٤٤			
١١	المجموعة العليا	٤,٥٥٧	٠,٥١٨	٥,٥٨٥	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٢,٩٠٦	١,٠٨٣			
رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
١٢	المجموعة العليا	٤,٥٧٦	٠,٥٠٠	٦,٥٣٦	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,٢١١	١,١٠٠			
١٣	المجموعة العليا	٤,٥٠٠	٠,٥٩٠	٦,٢٣٥	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,٢٢١	٠,٩٤٥			
١٤	المجموعة العليا	٤,٣٣٠	٠,٧٦٥	٤,٢٦٠	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٢,٧٦٤	١,١٣٤			
١٥	المجموعة العليا	٤,٥٢٨	٠,٥٧٣	٦,٨٣٨	٠,٠٠٠	معنوي

			١,٠٩٥	٢,٧٠٨	المجموعة الدنيا	
			٠,٦٤١	٤,٣٢١	المجموعة العليا	١٦
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٦٠٤	٠,٩٩٣	٣,٢٩٣	المجموعة الدنيا	
			٠,٥٠٠	٤,٥٤٧	المجموعة العليا	١٧
معنوي	٠,٠٠٠	٦,٤٨٠	١,٠٤٠	٣,٢٢١	المجموعة الدنيا	
			١,٠٣٧	٤,١٧٠	المجموعة العليا	١٨
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٤٥٦	١,١٤٩	٣,٣٠٠	المجموعة الدنيا	
			٠,٥٠٨	٤,٦١٣	المجموعة العليا	١٩
معنوي	٠,٠٠٠	٧,٦٦٤	١,٢٧١	٣,٢٩٤	المجموعة الدنيا	
			٠,٩٧٦	٤,٢١٧	المجموعة العليا	٢٠
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٣٣٣	١,٣٣٩	٣,٣٥٩	المجموعة الدنيا	
			٠,٥١٤	٤,٥٨٥	المجموعة العليا	٢١
معنوي	٠,٠٠٠	٦,٤٣٩	١,١٤٢	٣,٢٠٢	المجموعة الدنيا	
			٠,٨٣٢	٤,٢٦٤	المجموعة العليا	٢٢
معنوي	٠,٠٠٠	٥,١٥٧	١,٠٩٥	٢,٨٠٢	المجموعة الدنيا	
			٠,٧٣٣	٤,٣٥٩	المجموعة العليا	٢٣
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٦٨٠	١,٠٨٣	٢,٧٦٤	المجموعة الدنيا	
رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
			٠,٥٨٨	٤,٤٥٨	المجموعة العليا	٢٤
			١,١٣١	٣,٢٢٠	المجموعة الدنيا	
			٠,٩٢٠	٤,١٤٢	المجموعة العليا	٢٥
			١,٠٧٢	٢,٧٣٦	المجموعة الدنيا	
			٠,٩٢٠	٤,٢٧٤	المجموعة العليا	٢٦
			١,١٠٦	٣,٣٢٦	المجموعة الدنيا	
			٠,٨٩٠	٤,٣٢١	المجموعة العليا	٢٧
			٠,٩٨١	٢,٧٢٦	المجموعة الدنيا	
			٠,٤٩٣	٤,٥٩٤	المجموعة العليا	٢٨
			١,١١٤	٢,٦٩٨	المجموعة الدنيا	
			٠,٤٨٩	٤,٦١٣	المجموعة العليا	٢٩
			١,١٥٩	٣,١٧٩	المجموعة الدنيا	
			٠,٩٦٦	٤,٢٥٥	المجموعة العليا	٣٠
			١,٣٤٦	٣,٢٦٢	المجموعة الدنيا	
			٠,٥٣٥	٤,٥٦٦	المجموعة العليا	٣١
			١,١٣٨	٢,٧٠٨	المجموعة الدنيا	
			٠,٥٨٨	٤,٤٥٨	المجموعة العليا	٣٢
			١,١٣١	٢,٧٠٠	المجموعة الدنيا	

## جدول (٦)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية ودلالاتها في حساب القدرة التمييزية لفقرات مقياس العدالة التنظيمية

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
١	المجموعة العليا	٤,١٩٨	٠,٨٥٥	٣,٩٠١	٠,٠٠٠	معنوي
	المجموعة الدنيا	٣,٢٥٠	١,١٦٣			
٢	المجموعة العليا	٤,٣٣٩	٠,٩٤٦	٤,٧٥٩	٠,٠٠٠	معنوي

			١,٢٤٥	٢,٦٢٢	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٠٣٥	٠,٧٨٧	٤,٣٢٠	المجموعة العليا	٣
			١,١٩٠	٣,١٢٢	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٨٣٩	٠,٧٠٠	٤,٤٠٥	المجموعة العليا	٤
			١,١١١	٣,٢٦٠	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٩١٠	٠,٦٧٨	٤,٣٥٨	المجموعة العليا	٥
			١,١١٥	٢,٧٣٥	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٦٤٩	٠,٧٦٠	٤,٣٦٧	المجموعة العليا	٦
			١,٢٨٨	٢,٥٤٧	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٧,٢٤٠	٠,٦٦٥	٤,٥١٨	المجموعة العليا	٧
			١,١٩٥	٣,٢٥٦	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٧٩٦	٠,٦٧٢	٤,٤٠٥	المجموعة العليا	٨
			١,١٠٧	٢,٨٠١	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٧٤٢	٠,٧٥٦	٤,٤٣٤	المجموعة العليا	٩
			١,٠٣٩	٢,٧١٧	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٠٧٢	٠,٧٤٧	٤,٢٦٤	المجموعة العليا	١٠
			١,٠٤٩	٣,٣٥٤	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٧٨٤	٠,٨١١	٤,٣٨٦	المجموعة العليا	١١
			١,٢٣٥	٣,٢٥٦	المجموعة الدنيا	
دلالة الفروق	مستوى المعنوية	قيمة (t) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	رقم الفقرة
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٢٥٠	٠,٩٠٠	٤,٣٢٠	المجموعة العليا	١٢
			١,١٥٢	٣,١١٧	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠١	٣,٥٣١	٠,٩٦٧	٤,٣٠١	المجموعة العليا	١٣
			١,٠٩٠	٣,٢٠١	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٢٢١	٠,٨٩٧	٤,٢٦٤	المجموعة العليا	١٤
			١,١٠٨	٢,٦٧٩	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٢٩٦	٠,٧٨٧	٤,٣٢٠	المجموعة العليا	١٥
			١,١٩٤	٣,١٨٤	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٦,٧٩٢	٠,٨٠٢	٤,٤٠٥	المجموعة العليا	١٦
			١,١٣١	٣,٤٩٠	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٣,٥٧٢	٠,٧٤٣	٤,٣٤٩	المجموعة العليا	١٧
			١,٠٠٥	٢,٩١٥١	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٣,٥٩٢	٠,٧٩٩	٤,٢٧٣	المجموعة العليا	١٨
			١,١٨٩	٢,٧٧٣	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠١	٣,٣٨٧	٠,٧٦٩	٤,٢٥٤	المجموعة العليا	١٩
			١,١٤١	٢,٨٠١	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٦,٥٣٦	٠,٥٠٠	٤,٥٧٦	المجموعة العليا	٢٠
			١,١٠٠	٣,١٣١	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٦,٢٣٥	٠,٥٩٠	٤,٥٠٠	المجموعة العليا	٢١
			٠,٩٤٥	٣,٣٢١	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٢٦٠	٠,٧٦٥	٤,٣٣٠	المجموعة العليا	٢٢
			١,١٣٤	٣,٢٦٤	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٦,٨٣٨	٠,٥٧٣	٤,٥٢٨	المجموعة العليا	٢٣
			١,٠٩٥	٣,١٠٨	المجموعة الدنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٦٠٤	٠,٦٤١	٤,٣٢١	المجموعة العليا	٢٤



			٠,٩٩٣	٣,٣٩٣	المجموعة الدنيا	
--	--	--	-------	-------	-----------------	--

## ب/ الاتساق الداخلي

تم استخراج الاتساق الداخلي للمقياسين من خلال استخراج العلاقة بين كل عبارة والمحور الذي ينتمي للمقياس كما مبين في الجداول ادناه

## الجدول (٧)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال والدلالة الإحصائية ل فقرات مقياس التميز الوظيفي

رقم الفقرة بالمقياس	معامل الارتباط	Sig	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة بالمقياس	معامل الارتباط	Sig	الدلالة الإحصائية
١	٠,٥٩٨	٠,٠٠٠	معنوي	١٣	٠,٥٤٨	٠,٠٠٠	معنوي
٢	٠,٦٢٨	٠,٠٠٠	معنوي	١٤	٠,٦٩٨	٠,٠٠٠	معنوي
٣	٠,٥٠٣	٠,٠٠٠	معنوي	١٥	٠,٥٠٣	٠,٠٠٠	معنوي
٤	٠,٥٩٣	٠,٠٠٠	معنوي	١٦	٠,٥٥٣	٠,٠٠٠	معنوي
٥	٠,٦١٠	٠,٠٠٠	معنوي	١٧	٦٩٠,٠	٠,٠٠٠	معنوي
٦	٠,٧٠٠	٠,٠٠٠	معنوي	١٨	٠,٥٣٠	٠,٠٠٠	معنوي
٧	٠,٥٤٩	٠,٠٠٠	معنوي	١٩	٠,٥٩٤	٠,٠٠٠	معنوي
٨	٠,٥٣٨	٠,٠٠٠	معنوي	٢٠	٠,٥٣٥	٠,٠٠٠	معنوي
٩	٠,٥٨٧	٠,٠٠٠	معنوي	٢١	٠,٧٨٠	٠,٠٠٠	معنوي
١٠	٠,٥٣٦	٠,٠٠٠	معنوي	٢٢	٠,٧٣٣	٠,٠٠٠	معنوي
١١	٠,٥٧٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٤	٠,٧٧٧	٠,٠٠٠	معنوي
١٢	٠,٥٤١	٠,٠٠٠	معنوي				

## جدول (٨)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس والدلالة الإحصائية ل فقرات مقياس العدالة التنظيمية

رقم الفقرة بالمقياس	معامل الارتباط	Sig	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة بالمقياس	معامل الارتباط	Sig	الدلالة الإحصائية
١	٠,٥٤٣	٠,٠٠٠	معنوي	١٧	٠,٥٢٠	٠,٠٠٠	معنوي
٢	٠,٦٧٧	٠,٠٠٠	معنوي	١٨	٠,٦٠٩	٠,٠٠٠	معنوي
٣	٠,٥٩٠	٠,٠٠٠	معنوي	١٩	٠,٥٣٣	٠,٠٠٠	معنوي
٤	٠,٥٤١	٠,٠٠٠	معنوي	٢٠	٠,٥٥٥	٠,٠٠٠	معنوي
٥	٠,٦٥٤	٠,٠٠٠	معنوي	٢١	٦٣٢,٠	٠,٠٠٠	معنوي
٦	٠,٧١٢	٠,٠٠٠	معنوي	٢٢	٠,٥٠٩	٠,٠٠٠	معنوي
٧	٠,٥٩٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٣	٠,٥٣٣	٠,٠٠٠	معنوي
٨	٠,٥٢١	٠,٠٠٠	معنوي	٢٤	٠,٥١٢	٠,٠٠٠	معنوي
٩	٠,٥٧٧	٠,٠٠٠	معنوي	٢٥	٠,٧٨٨	٠,٠٠٠	معنوي
١٠	٠,٥٢٢	٠,٠٠٠	معنوي	٢٦	٠,٧٩٠	٠,٠٠٠	معنوي
١١	٠,٥٧٥	٠,٠٠٠	معنوي	٢٧	٠,٧٧٨	٠,٠٠٠	معنوي
١٢	٠,٥٠٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٨	٠,٨٣٢	٠,٠٠٠	معنوي
١٣	٠,٦٣٢	٠,٠٠٠	معنوي	٢٩	٠,٦٩٨	٠,٠٠٠	معنوي
١٤	٠,٥٢٣	٠,٠٠٠	معنوي	٣٠	٠,٥٧٦	٠,٠٠٠	معنوي
١٥	٠,٥٨٨	٠,٠٠٠	معنوي	٣١	٠,٧٢٢	٠,٠٠٠	معنوي
١٦	٠,٥٧٦	٠,٠٠٠	معنوي	٣٢	٠,٥٠٩	٠,٠٠٠	معنوي

## ج/ الثبات:

## ١- طريقة التجزئة النصفية

قسمت فقرات المقياسين على نصفين فقرات فردية واخرى زوجية وبما ان فقرات التميز الوظيفي (٣٢) فسوف نحصل على (١٦) فقرة زوجية و(١٦) فقرة فردية، وبما ان فقرات العدالة التنظيمية (٢٤) فسوف نحصل على (١٢) فقرة زوجية و(١٢) فقرة فردية، وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيبة الاحصائية (SPSS) اذ بلغ معامل الارتباط بالنسبة التميز الوظيفي (٠,٨٧٨) والعدالة التنظيمية (٠,٧٦٤)، وحيث ان معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحثان بتطبيق معادلة سبيرمان - براون ، وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار التميز الوظيفي (٠,٨٥٥) والعدالة التنظيمية (٠,٧٢٠) وهو مؤشر ثبات عال والجدول (٩) يبين ذلك.

## ٢- معامل ( ألفا كرونباخ)

إذ تعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل، إذ أن معدل مفردات الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل ألفا كرونباخ، وطبقت معادلة الفا كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (٥٠) قائد كاشفي باستخدام الحقيبة الإحصائية ( SPSS ) وتم استخراج معامل الثبات للمقياسين التميز الوظيفي والعدالة التنظيمية والجدول (٩) يبين ذلك .

## الجدول (٩)

يبين قيم التجزئة النصفية (معامل الارتباط - معادلة سبيرمان براون) ومعادلة الفا كرونباخ لمقاييس التميز الوظيفي والعدالة التنظيمية

معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المقياس
	معادلة سبيرمان وبراون	معامل الارتباط	
٠,٧٦٠	٠,٨٥٥	٠,٨٧٨	التميز الوظيفي
٠,٧٥٤	٠,٧٢٠	٠,٧٦٤	العدالة التنظيمية

## ٣-٥ التجربة الميدانية الرئيسة:

تم تنفيذ التجربة الميدانية الرئيسة وذلك بتطبيق مقياسي (العدالة التنظيمية) الذي تألف من (٢٤) فقرة ومقياس (التميز الوظيفي) المكون من (٣٢) فقرة على عينة بلغ عددهم (٥٠) قائد كاشفي بمساعدة فريق العمل المساعد للفترة من ٢٠٢٣/١٢/١٠ ولغاية ٢٠٢٣/١٢/٢١ .

## ٣-٦ الوسائل الاحصائية:

تم استخدام البرنامج الاحصائي (Spss) و(Excel) لتحليل نتائج البحث، فضلاً عن استخدام بعض الوسائل الاحصائية بشكل مباشر.

## ٣- عرض نتائج مقياس التميز الوظيفي وتحليلها ومناقشتها :

## جدول (١٠)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) ومستوى الدلالة لمقياس التميز الوظيفي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف	الوسط	درجة	قيمة t	Sig	الدلالة
-----------	---------------	----------	-------	------	--------	-----	---------

الاحصائية		الجدولية	المحسوبة	الحرية	الفرضي	المعياري		
القدرات الابداعية	معنوي	١.٦٧	١٤٢,٣٠٩	٤٩	٢٤	١.٣٦٥	٣٩.٤٢٠	
الرؤيا المستقبلية	معنوي	١.٦٧	١٥٥,٦٨٩	٤٩	٢٤	١.٢٢٧	٣٧.١٠٠	
ادارة التغيير	معنوي	١.٦٧	١٧١,٢١٣	٤٩	٢٤	١.١٢٠	٣٥.١٧٠	
القيادة	معنوي	١.٦٧	١٤٥,٥٩٦	٤٩	٢٤	١.٣٢٣	٣٠.٢٦٠	
المقياس ككل	معنوي	١.٦٧	٣٢٧,٤٤٠	٤٩	٩٦	٢.٣٥٠	١٩٦.٩٥	

وبين جدول (١٠) درجات مقياس التميز الوظيفي، إذ بلغت جميع المجالات أن متوسط درجات المجالات أعلى من المتوسط الفرضي للمجال ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة قيمة (t) المحسوبة وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠,٠٠) ، وهي أصغر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٩). حيث يعتبر التميز الوظيفي حالة من التفوق في تقديم جميع الخدمات بكفاءة وفعالية، من خلال اتباع آليات تضمن التقدم المستمر في كافة الجوانب وعلى كافة الأصعدة والعمل على الحفاظ على هذا التميز من خلال مواكبة التطورات بشكل مستمر ، والتميز الوظيفي فإنه قدرة القادة الكشفيين على التخلي عن الطرق التقليدية والمعتادة وممارسة الطرق والاساليب الحديثة في ادارة النشاط الكشفي ومما يميزها على غيرها من المؤسسات الرياضية من خلال تطبيق هذه الاساليب .

ان دور ادارة العمليات في تحقيق التميز والريادة والابداع في تقديم الافضل وتحقيق نتائج ترضي المساهمين والمستفيدين ولتحقيق التميز يتوجب على المؤسسة في الغالب الاهتمام بتطبيق تسعة معايير بنسب محددة هي ( القيادة, الادارة الافراد, الاستراتيجيات, الموارد, العمليات, رضا الافراد, رضا المستفيدين, التأثير في المجتمع, النتائج المحققة ) فهو مدخل شامل يحقق قدرات عالية في مواجهة المتغيرات البيئية ويكفل التناسق الكامل بين عمليات المؤسسة. ويعتبر مدخل العمليات قاعدة اساسية من خلاله يتم تحويل الموارد الى قيم مضافة لصالح المستفيدين وباقي الاطراف ذات المصلحة.

### ٢-٣ عرض نتائج مقياس العدالة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها:

#### جدول (١١)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس العدالة التنظيمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
العدالة التوزيعية	٤١,٧٤٠	٤,٣٦١	٢٤	٤٩	٣٢,٩٦٧	1,67	٠,٠٠٠	معنوي
العدالة الإجرائية	٤٣,٢١٠	٢,٢٠٣	٢٤	٤٩	٧١,٧٢٧	1,67	٠,٠٠٠	معنوي
العدالة التفاعلية	٣٩,٧٨٠	٢,١٠٦	٢٤	٤٩	٧٣,٩١٤	1,67	٠,٠٠٠	معنوي
المقياس ككل	١٠٢,١٠٠	٧,٥١٢	٧٢	٤٩	٩١,٣٠١	1,67	٠,٠٠٠	معنوي

وبين جدول ( ٧ ) درجات مقياس العدالة التنظيمية، إذ بلغت جميع المجالات أن متوسط درجات المجالات أعلى من المتوسط الفرضي للمجال ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة قيمة (t) المحسوبة وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠,٠٠) ، وهي أصغر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٩). ويعزو الباحثان ذلك حيث أغلبية القادة الكشفيين، أن إحساسهم يتحقق بعدالة التوزيع في تقسيم الاعمال عندما يقوم القائد الكشفي بالمقارنة بين ما يؤديه من جهد مع ما يحصل عليه من مكافآت ، فإذا وجد أن هناك توافق فإن ذلك يدفع به إلى الاندماج الجاد والبناء في كافة أنشطة الكشافة والمساهمة في تطويرها مما يؤدي به إلى التحلي بسلك ايجابي يتجلى في مساعدة الآخرين في المهام المتعلقة بالعمل كما أن القرارات الإدارية تطبق

على جميع القادة الكشفيين بمبدأ ثابت ويعتبر هذا عمل جيد في العدالة الإجرائية ، حيث يعود إلى مستوى الوعي لدى القادة الكشفيين بالقرارات الإدارية ومتطلبات وإجراءات تطبيقها على الجميع ومنها المساواة في هذه الإجراءات بينهم، كذلك المساواة في السماح لهم بإبداء رأيهم قبل اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم، كما أن القادة الكشفيين يميلون الى استخدام العلاقات الانسانية، والاجتماعية ؛ لتحقيق التعاون في ما بينهم من اجل توفير جو يسوده الهدوء، بعيداً عن التوترات النفسية، والمشاحنات، والقلق لما فيه مصلحة العمل. وهذا يتفق مع ما تم ذكره، إن إحساس الأعضاء بالعدالة التفاعلية، يتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل يأتي في مقدمتها أسلوب قائد الهيكل التنظيمي في التعامل معهم ومدى قدرته على التوازن العادل في العمل الكشفي ( توزيع الواجبات والمهام والحصول في المقابل الحصول على الحقوق فان القادة الكشفيين تتحقق لديهم عدالة تنظيمية وهي تعكس الترابط الوثيق بين أشكال العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية،العدالة التعاملية) فهذه الأنواع مترابطة وتؤثر في بعضها البعض، كما إن ايجابية العدالة التنظيمية تعني تجنب إحدى أهم المشكلات الإدارية التي يعاني منها العاملون أو الأعضاء في المؤسسات الإدارية على المستوى الداخلي التي تؤثر في سلوكياتهم الوظيفية وبالتالي في إنتاجيتهم وفي قدرة المؤسسات التي يعملون فيها على تحقيق الأهداف المتوخاة منها، فالشعور بعدم العدالة سرطان إداري يقف في طريق التطوير الإداري.

### ٣-٣ عرض نتائج علاقة التميز الوظيفي بالعدالة التنظيمية.

#### جدول ( ٩ )

#### يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

الإحصائيات المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
التميز الوظيفي x العدالة التنظيمية	٠,٦٣	٠,٠٠	دالة

نلاحظ من الجدول ( ٩ ) ان هناك علاقة ارتباط ما بين العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي بلغت ( ٠,٦٣ ) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ( ٠,٠٥ ) مما يعني هناك علاقة ارتباط طردية ما بين العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي لدى القادة الكشفيين الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى العديد من الأسباب أبرزها الحاجة إلى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية والظلم والتهديد ، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية، بما يكفل الاستمرار والفعالية التنظيمية في الأجل البعيد، كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى وجود تحدي في السعي لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن الموظفين الناتجة أساساً عن غياب العدالة التنظيمية. ويرى الباحثان أن العدالة ظاهرة تنظيمية لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه الإحساس بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل إذ أن إحساس القادة الكشفيين بعدم العدالة يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء لديهم بشكل أو بآخر وإن الموضوعية وعدم الانحياز أساس العدالة ولاسيما عند اجراء عملية التقييم للأداء وتوزيع المكافآت ومنح التشارات وحتى في التقييم المعنوي وأن العدالة والإنصاف فإذا توافرت صفة العدالة فسوف تكون كل القرارات الإدارية سليمة وتساعد على تعاونهم وإخلاصهم في العمل وإطاعة أوامره عن محبة وقناعة ورفع روحهم المعنوية مما يخلق التميز الوظيفي لديهم .

#### ٤ . الاستنتاجات والتوصيات

##### ٤-١ الاستنتاجات

١- يعمل القادة الكشفيين على تحقق بعض القيم مثل المساواة والصدق والاخلاص والعدل

- ٢- يطبق القادة الكشفيين القوانين والأنظمة بشكل يسهل عملية الالتزام بها
- ٣- يحصل القادة الكشفيين على تقييمهم المهني السنوي الذي يستحقون
- ٤- للتقييم والرقابة دور مهم في تتبع ورقابة أنشطة القادة الكشفيين
- ٥- يراعي القادة الكشفيين تجميع أكبر قدر ممكن من المعلومات لاتخاذ القرار الموضوعي

#### ٢-٤ التوصيات

- ١- إمكانية الاستفادة من مقياسي العدالة التنظيمية و التمييز الوظيفي في قياس هذين المتغيرين لدى القادة الكشفيين
- ٢- التأكيد على تنمية العدالة التنظيمية و التمييز الوظيفي من خلال الدورات التطويرية للقادة الكشفيين
- ٣- دراسة متغيرات ادارية أخرى لدى القادة الكشفيين
- ٤- اشراك القادة الكشفيين في صناعة الرؤية ولتكن رؤيه تحفز الاخرين للاءقتداءبها.

#### المصادر

١. سناء محمد عطا: درجة ممارسة مديري مدارس وكالة غوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية , ٢٠٢١
٢. شرف الدين محمد بو هزة: دور الادارة بالعمليات في تحسين الاداء للمؤسسة الاقتصادية, رسالة ماجستير غير منشورة ,كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , تخصص: الادارة الاستراتيجية , جامعة فرمان عباس, الجزائر ٢٠١١.
٣. صلاح الدين محمود علام: تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي, الكويت، جامعة الكويت، ٢٠١٠
٤. محسن علي السعداوي وسلمان الحاج عكاب الجنابي: أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية, ط١, عمان, مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع, ٢٠١٣
٥. محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي, ط١, الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع, ٢٠٠٣
٦. محمد حسن علاوي و محمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي , القاهرة , دار الفكر العربي, ٢٠٠٠
٧. مصطفى حسين باهي: المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق (الثبات -الصدق -الموضوعية والمعايير), القاهرة ،مركز الكتاب للنشر ، ١٩٩٩

## الملاحق

## الملحق (١)

أسماء المتخصصين الذين عرضت عليهم الاستبانات حول المقاييس ( التميز الوظيفي , العدالة التنظيمية )

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	الجامعة
١	وليد خالد همام	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٢	قصي فوزي خلف	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
٣	جاسم جابر محمد	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القاسم الخضراء
٤	عدي غانم الكواز	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٥	محمد فاضل مصلح	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى
٦	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	إدارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة /كلية التربية الأساسية / جامعة المستنصرية
٧	عثمان محمود شحادة	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى
٨	خالد اسود لايخ	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
٩	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
١٠	حيدر محمد مصلح	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
١١	بهاء حيدر فليح	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
١٢	عدي رحمن كريم	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى
١٣	حسن غالي مهاوي	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ميسان
١٤	مناف عبد العزيز	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة
١٥	علي محمد جواد	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة
١٦	جاسم سعد جاسم	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار
١٧	حيدر حسن الاسدي	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المستنصرية

## ملحق (٣)

المقاييس المستخدمة بالدراسة مقياس العدالة التنظيمية المطبق على عينة التطبيق (الصورة النهائية)

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	يعمل مسؤولي قسم النشاط الرياضي والمدرسي على القادة الكشفيين من الناحية المهنية.					
٢	يتبع مسؤولي قسم النشاط الرياضي والمدرسي أساليب عادلة في تطبيق النظام.					
٣	يسعى مسؤولي القسم لتحقيق بعض القيم مثل المساواة والصدق والاخلاص والعدل.					
٤	يوفر مسؤولي القسم فرص متساوية لجميع القادة الكشفيين للتأهيل والتدريب.					
٥	يمنح مسؤولي قسم النشاط الرياضي والمدرسي جزء من صلاحياتهم للقادة الكشفيين					
٦	يُقيم مسؤولي قسم النشاط الرياضي والمدرسي أداء القادة الكشفيين بالعدل والمساواة.					
٧	يعدل مسؤولي قسم النشاط الرياضي والمدرسي في اتخاذ القرارات الوظيفية المتعلقة بالقادة الكشفيين .					
٨	يتم تطبيق القرارات الإدارية من قبل مسؤولي القسم على كل القادة الكشفيين دون استثناء.					
٩	يعدل مسؤولي قسم النشاط الرياضي والمدرسي في إعطاء الحرية للقائد الكشفي للتصرف بأعمالهم.					
١٠	يعدل مسؤولي قسم النشاط الرياضي والمدرسي في تقبل أخطاء القادة الكشفيين					
١١	يعدل مسؤولي القسم في تقييم الأداء وفق ما يبذله القائد الكشفي من جهد وانجاز .					
١٢	يعدل مسؤولي القسم في توفير حق الاشراف والتوجيه المهني للقادة الكشفيين					
١٣	يعدل مسؤولي قسم النشاط الرياضي والمدرسي في توفير الدعم والتسهيلات للمبادرات الجديدة لكل القادة الكشفيين .					
١٤	يتصف سلوك مسؤولي القسم بالإيجابية اتجاه القادة الكشفيين .					
١٥	يحترم مسؤولي القسم آراء القادة الكشفيين ومقترحاتهم.					
١٦	تبنى العلاقات بين القادة الكشفيين ومسؤولي القسم على الثقة المتبادلة.					
١٧	يحصل القادة الكشفيين على مستحقاتهم دون تأخير					
١٨	يعمل مسؤولي القسم على اشعار القادة الكشفيين بأهميتهم داخل القسم.					
١٩	يتعامل مسؤولي القسم مع القادة الكشفيين بطريقة موضوعية وعادلة					
٢٠	عندما يتخذ المسؤول قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يناقشه معي بكل صراحة.					
٢١	يعدل مسؤولي القسم في تشخيص ومعالجة نقاط الضعف القوة في أداء القادة الكشفيين .					
٢٢	اشعر بنزاهة المسؤولين في حسم المنازعات التي قد تحدث بين القادة الكشفيين					
٢٣	تعمل الادارة على تنمية العلاقات الانسانية الحسنة مع جميع القادة الكشفيين دون تمييز .					
٢٤	يناقش المسؤول معي النتائج المترتبة على القرارات التي يمكن ان تؤثر على					

وظيفتي

## مقياس التميز الوظيفي

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	يتم مسح البيئة الداخلية والخارجية بصورة شاملة ومنظمة من خلال لجان مختصه					
٢	أخذ القرارات بعد دراسة شاملة للإمكانيات المتوفرة					
٣	أشارك في الورش والدورات للاستفادة من معلومات الخبراء في تطوير النشاطات الكشفية .					
٤	لا أسمح أي تدخلات خارجية في العمل					
٥	للتقييم والرقابة دور مهم في تتبع ورقابة أنشطة القادة الكشفيين					
٦	أراعي تدريب وتطوير رواد الرياضة وبشكل مستمر لتحقيق رؤيتها					
٧	أتمتع بمهارات اتصال عالية تسهم في تنفيذ المهام التنظيمية					
٨	أجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات لاتخاذ القرار الموضوعي.					
٩	أمتلك التصورات الكاملة عن الرؤيا للمستقبل لتطوير النشاطات الكشفية .					
١٠	أقدم أفكاراً متنوعة لتجديد المعلومات المقدمة للمستفيدين.					
١١	أحرص على توفير المعلومات التي يحتاجها المستفيدون بصورة كافية .					
١٢	أساهم في وضع الرؤيا المستقبلية					
١٣	توجد دراسات لحساب الكلف والتخمينات المالية اللازمة لتطوير النشاطات الكشفية					
١٤	أؤمن بالحاجة الحقيقية للتغير في الاستراتيجية المتبعة .					
١٥	أرى ان التغير ضروري لتحسين الاداء والنتائج					
١٦	أتعامل مع التغير الإداري والمالي بإيجابية لخدمة المؤسسة.					
١٧	أقوم بتشخيص وتحليل المشاكل التي تحدث في العمل					
١٨	أرسخ ثقافة التأقلم أو التكيف مع بيئة عمل متغيرة					
١٩	أعمل على توضيح أهمية التغير للقادة الكشفيين					
٢٠	ان الأداء الجيد هو نتيجة لجهودهم الفردية.					
٢١	عندما يعين قائد كشفي جديد اخذ بيده وأساعده لإثبات جدارته.					
٢٢	أخشى ذوبان إنجازاتي في العمل الجماعي.					
٢٣	أشعر بالضعف أمام الصعوبات او العقبات					
٢٤	ألدي ثقة بقدراته وامكانياته					
٢٥	ألدي شخصية قيادة متميزة					
٢٦	أتميز بحسن التصرف في جميع النواحي					
٢٧	يمكن أثارتي بسهولة ويسر					
٢٨	سريع الاستسلام عندما لا تكون الأمور جيدة					



					استطيع مواجهة التحديات والاستفادة من التجارب	٢٩
					عندما يتم اختياري لمسؤولية معينة فأني اؤدي واجبي على أكمل وجه.	٣٠
					أعتقد أن الاهتمام بأمور الآخرين أعباء جديدة قد تسبب مشاكل إضافية.	٣١
					استطيع تحمل المسؤولية.	٣٢